ROTE KOMMENTARE

1.7.69

Betriebsprojektgruppe des SDS - Heidelberg

EKÄMPFT DIE ANALYTISCHE ARBEITSPLATZBEWERTUNG!

m Landkreis Heidelberg und in Mannheim wurde gestreikt. Bei Kolbenschmidt, einer Metallfirma in Roth (Landkreis HD) mit etwa 750 Beschäftigten verweigerten 200 auf Zeitlohn eingestellte Arbeiter ihrem Unternehmer den weiteren Verkauf ihrer Arbeitskraft. Alle anderen Arbeiter solidarisierten sich mit ihnen, und stellten zugleich die Forderung nach Lohnerhöhung. Der Grund, daß die Arbeiter dem Unternehmer aufs Profitmaul schlugen: Für die 200 Zeitlöhner des Betriebs wollte Kolbenschmidt die analytische Arbeitsplatzbewertung einführen. 200 Zeitlöhner waren zunächst davon betroffen, über allen anderen, auch über den Akkordarbeitern schwebt die Gefahr des rapiden Lohnabbaus. Darum haben sie mitgestreikt.

Bei Bopp und Reuter in Mannheim, einem Metallbetrieb mit etwa 2000 Beschäftigten wurde ebenfalls gestreikt. 400 - 500 Akkordarbeiter, deren Löhne durch die Einführung der analytischen Arbeitsplatzbewertung gefährdet sind, bescheinigten mit ihren Parolen der Gewerkschaft ihre unternehmerfreundliche Politik:
"Von 5,48 auf 5,12DM, ein neuer Erfolg der IG-Metall".

Daß die Presse nur von 80 - 100 Streikenden sprach, ist typisch: die Herrschenden haben Angst davor, daß sich die Arbeiter organisieren und durch solidarischen Streik ihren Forderungen Nachdruck verleihen. Also lügen sie noch ein bißchen mit den Zahlen.

In beiden Fällen mischten sich sofort die Vertreter der Gewerkschaften und des Arbeitgeberverbandes in den Streik ein und versuchten hinter verschlossenen Türen Scheinlösungen auszumauscheln, um die Ausgeburt ihrer arbeiterfeindlichen Kooperation zu retten: Das System der analytischen Arbeitsplatzbewertung, mit dessen Hilfe die Löhne in der Metallbranche neu eingestuft, d.h. in Wirklichkeit abgebaut werden sollen. Nachdem sich Gewerkschaft und Unternehmer schon vor etlicher Zeit zusammengesetzt haben, um ein totes Kind zu zeugen, präsentieren sie jetzt der Arbeiterschaft den Leichnam als Scheinriesen.

Die analytische Arbeitsplatzbewertung, so versprachen die bürokratischen Ausverkäufer der Arbeiterinteressen, bringe für jedermann mehr Lohn. In Wirklichkeit aber bedeutet sie für den Unternehmer mehr Profit und für den Arbeiter weniger Lohn.

Wie sieht die analytische Arbeitsplatzbewertung aus?

Unternehmer und Gewerkschaften tun so, als hätte der Profit, den der Unternehmer täglich aus der Arbeitskraft der Arbeiter zieht, überhaupt nichts mit dem Lohn zu tun, den der Arbeiter erhält. Nicht deshalb, weil der Arbeiter mit seiner Arbeit ein Produkt schafft, an dessen Wert er Anteil hat, erhält er Lohn, wollen sie uns weismachen, sondern er erhält Lohn, weil er bestimmte Arbeiten vollbringt, die einen scheinwissenschaftlich meßbaren Schwierigkeitsgrad haben. Bezahlt werden soll jetzt, so wollen es die Gewerkschaften und die Unternehmer, nach dem Schwierigkeitsgrad der Arbeit, nicht nach dem Wert, den die Arbeitskraft des Arbeiters hervorbringt. Denn der, das ist die alte Unternehmerweisheit, gehört schließlich ganz allein dem Kapitalisten.

Die Einführung des analytischen Systems der Arbeitsplatzbewertung sieht im einzelnen so aus: Der Unternehmer fertigt für jeden Arbeitsplatz eine sogenannte Arbeitsbeschreibung an, in der er ausführt, was alles nötig ist, um eine bestimmte Arbeit auszuführen. Er gibt darin eine Arbeitsbezeichnung (z.B. Betriebsschlosser) und beschreibt, wie der Arbeitsplatz des Betriebsschlossers aussieht, welche Arbeitsunterlagen dem Arbeiter zur Verfügung stehen(z.B. mündliche Anweisungen des Meisters), sodann, welche Arbeitsmittel benutzt werden (die Werkzeuge); schließlich sagt er noch,an welchem Werkstück der Arbeiter arbeitet und wie der Arbeitsvorgang und Arbeitsablauf aussehen. Wenn die Arbeitsbeschreibung angefertigt ist, wird sie - wiederum vom Unternehmer - bewertet.

Diese Bewertung geschieht nach insgesamt 20 Bewertungskriterien (Bewertungsmerkmale) die in 8 sogenannte "aktive" und in 12 "passive" Bewertungsmerkmale aufgeteilt sind. Der Unternehmer hat also zu bewerten, wieviel an Können (d.h. Arbeitskentnissen und Erfahrung sowie an Geschicklichkeit) für eine bestimmte Arbeit nötig ist. Außerdem bewertet er, wieviel an Verantwortung für Betriebsmittel und Produkt, für die Arbeit anderer und die Sicherheit anderer der einzelne Arbeiter an seinem Arbeitsplatz trägt. Des weiteren mißt er die Belastung der Muskeln, der Sinne und Nerven und des Denkapparates des Arbeiters bei seiner Arbeit. Schließlich fallen noch die Umgebungseinflüsse (die sog. passiven Bewertungsmerkmale) ins Gewicht, das sind: Temperatur, Nässe, Öl, Fett, Schmutz, Staub, Gase und Dämpfe, Lärm, Erschütterung, Blendung und Lichtmangel, Erkältungsgefahr, Unfallgefahr.

Alle diese Bewertungsmerkmale werden jetzt vom Unternehmer in eine bestimmte Rangstufenfolge eingetragen. Dazu dient eine Skala von 0 bis 100 Punkten. Ausgehend von einem Normalmaß stellt der Unternehmer fest, mit wieviel Punkten welches Bewertungsmerkmal in die Rangskala eingetragen wird. Braucht der Arbeiter für seinen Arbeitsplatz zum Beispiel sehr viele Arbeitskenntnisse und Erfahrungen, so bekommt er dafür nach Gutdünken des Unternehmers in der Rangskala 60 oder 85 oder 90 Punkte. Muß er dabei außerdem noch viel denken, so kann ihm der Unternehmer dafür 25 Punkte zugestehen. Findet sich wenig Staub an seiner Arbeitsstelle (oder besser: soviel Staub, daß der Unternehmer meint, es sei wenig), so bekommt er dafür 5 oder 0 oder 10 Punkte in der Skala. Und so geht es fort mit sämtlichen Bewertungsmerkmalen, alle 20 durch.

Damit ist die Bewertung der Arbeit aber noch nicht zu Ende. Für den Unternehmer bedeuten die Arbeitskenntnisse und die Erfahrung, die der Arbeiter bei der Ausführung seiner Arbeitsgänge beweisen muß, mehr als die gesundheitlichen Schäden, die der Arbeiter bei seiner Arbeit erleidet. Denn aus den Gesundheitsschäden macht der Unternehmer keinen Profit, wohl aber aus dem Können des Arbeiters. Also haben die einzelnen Bewertungsmerkmale ein unterschiedliches Gewicht. Das Können des Arbeiters hat für den Unternehmer mehr Gewicht als die Gesundheit. Also wertet er das Können höher, und zwar so: Wenn alle 20 Bewertungsmerkmale in der Rangstufenskala mit verschiedenen Punktezahlen eingetragen sind, wird die gefundene Punktezahl mit einem sog. Wichteschlüssel multipliziert. Also: für Arbeitskenntnisse und Erfahrung, die ein Arbeitsplatz erfordert, hat der Arbeiter z.B. in der Rangstufenskala 70 Punkte erhalten. Da nun Arbeitskenntnisse und Erfahrung für die Profitinteressen des Unternehmers sehr wichtig sind, hat dieses Bewertungsmerkmal den Wichteschlüssel 1,0. Hat derselbe Arbeiter in der Rangstufenskala für Gase und Dämpfe denen er ausgesetzt ist, ebenfalls 70 Punkte erhalten, so werden diese 70 Punkte nur mit einem Wichteschlüssel von 0,2 berechnet. Da die Punktezahlen in der Rangstufenskala mit ihrem Wichteschlüssel multipliziert werden(beim Können hier also 70 x 1,0 bei Gasen und Dämpfen 70 x 0,2) erhält der Arbeiter für das Bewertungsmerkmal "Können" die Zahl 70 als sog. Teilarbeitswert, für das Bewertungsmerkmal Gase und Dämpfe die Zahl 14,0 als Teilarbeitswert.

So wie mit den beiden genannten Bewertungsmerkmalen wird mit allen 20 verfahren: Die festgestellte Punktzahl in der Rangstufenskala wird mit dem dazugehörigen Wichteschlüssel multipliziert, bis man schließlich 20 verschiedene Teilarbeitswerte hat. Diese 20 Teilarbeitswerte endlich werden zu einer Summe zusammengezogen und dann durch 10 geteilt. Was dabei herauskommt, ist angeblich der Arbeitswert, den die Arbeit an dem beschriebenen Arbeitsplatz hat. Der für den Arbeitsplatz so ausgerechnete sogenannte Arbeitswert wird dann einer bestimmten Lohngruppe zugeordnet. Ein Arbeitswert zwischen 0 und 3,5 gehört in die Lohngruppe I, ein Arbeitswert zwischen 21,1 und 24,5 in die Gruppe VIII. Insgesamt gibt es 12 Gruppen. Ecklohngruppe ist die Gruppe VI, (mit den Arbeitswerten 14,6 bis 17,5) die mit 100 % des im Tarifvertrag festgelegten Grundlohnes bezahlt wird. Die anderen Lohngruppen werden in Prozent darauf bezogen. Gruppe II z.B. bekommt 80% des Grundlohnes, Gruppe VIII bekommt 112% usw.

Was soll nun dieses blödsinnige Verfahren der Lohnfindung?

Es ist ganz klar, daß alle Vorteile davon der Unternehmer hat und alle Nachteile der Arbeiter. Denn sowohl die Arbeitsbeschreibung als auch die Bewertung des Arbeitsplatzes führt der Unternehmer durch. Zwar gibt es laut Vertrag eine paritätische Kommision (je 3"Vertreter" der Arbeiter und 3 Vertreter des Unternehmers), welche die Einführung des analytischen Systems überwachen und ausarbeiten soll. Doch ist dem einzelnen Arbeiter durch das komplizierte Verfahren der Einblick in die Art der Lohnfindung verwehrt. Er sit mit Haut und Haaren dem Unternehmer ausgeliefert. Zwar hat der Arbeiter das Recht, Antrag auf Höhereinstufung zu stellen (solchen Antrag hat die paritätische Kommission zu bearbeiten), aber er wird kaum Chancen haben, mit seinem Antrag durchzukommen. Denn die Leute, die darüber zu befinden haben, sind immer solche, die direkt im Sold des Unternehmers stehen: Laut Vertrag ist die Kommission in Streitfällen verpflichtet, Fachleute aus dem Betrieb hinzuzuziehen. Fachleute stehen im allgemeinen in der Betriebshierarchie weit oben und dadurch zwangsläufig den Interessen des Unternehmers näher als denen der Arbeiter. Statt dessen wird der Unternehmer von seinem Recht, bei der Kommission eine niedrigere Einstufung zu beantragen und durchzusetzen, ausführlich Gebrauch machen: Er hat ja seine Gutachter im Sold.

Aber das ist noch nicht des Pudels Kern bei der analytischen Bewertungsmethode. Der springende Punkt ist vielmehr der, daß der Lohnkampf jetzt nicht mehr gegen den Unternehmer und Gewerkschaft die Arbeiter untereinander in den Kampf um den besserbezahlten Arbeitsplatz treiben. Jeder ist bestrebt mehr Lohn, also einen höher eingestuften Arbeitsplatz zu bekommen und muß versuchen den Kollegen zu verdrängen. Und der händereibende Unternehmer wird für innerbetriebliches Wohlverhalten und Arschkriechen als Prämie höherdotierte Arbeitsplätze vergeben. Dafür entfallen mit dem analytischen System die "freiwilligen" Zulagen. Zulagen kann der Unternehmer jetzt freiwillig vergeben, indem er höherbewertete Arbeitsplätze vergibt. So hetzt er einen Arbeiter gegen den anderen auf.

Darüberhinaus hat jetzt der Unternehmer die beste Kontrollmöglichkeit über die Arbeiter, die es je gab. Von dem Prozeß der Lohnfindung sind die Arbeiter faktisch ausgeschlossen, statt dessen sind sie den Kapitalisten heillos ausgeliefert. Denn über die Bewertung ihres Arbeitsplatzes haben nicht sie zu befinden, sondern der Unternehmer.

Mit der analytischen Arbeitsplatzbewertung haben sich die Gewerkschaften eindeutig auf die Seite des Kapitals geschlagen. Der Lohnkampf, von dem sie manchmal noch ganz gerne reden ist praktisch abgeschafft. Er wird nicht mehr von den Arbeitern gegen die Unternehmer geführt, sondern unter den Arbeitern selber. Die Ecklohngruppe VI (also die im System die mit 100% Grundlohn bezahlt wird) soll, so sagen die Gewerkschaften, in gesonderten Tarifverträgen jeweils ausgehandelt werden. Das können sie machen. Sie können dabei auch ungeheuere Scheinsiege erringen. Denn jeder formalen Lohnerhöhung auf dem Papier können die Unternehmer durch Rationalisierungsmaßnahmen begegnen. Denn wenn der Unternehmer Mashinen anschafft, die die Arbeit erleichtern, die nicht soviel Dreck machen und nicht soviel Muskelkraft erfordern, so sinkt der Lohn des Arbeiters: Da durch Rationalisierungsmaßnahmen die Arbeit nicht mehr so schwierig ist, wird er in eine niedrigere Gruppe eingestuft und bekoomt, trotz Erhöhung der Ecklohngruppe VI entweder keinen Pfennig mehr oder sogar weniger Geld. Das bedeutet, daß jede Rationalisierungsmaßnahme zu Lasten der Lohnabhängigen geht und daß bei steigenden Profiten für die Unternehmer ihr Aufwand für Lohnkosten immer geringer wird.

Es ist keine Frage : die Einführung des analytischen Systems der Arbeitsplatzbewertung bedeutet eine Verschärfung des Klassenkampfes von oben. Es ist besser, erschwerte Arbeitsbedingungen abzuschaffen, statt sie nach einem willkürlichen Punktesystem zu bezahlen. Setzen wir dagegen unsere eigenen Forderungen : Erleichterung der Arbeit durch Rationalisierung ! Verkürzung der Arbeitszeit! Höhere Löhne!

BEI GRAUBREMSE HABEN WIR LEHRLINGE UNS ORGANISIERT.
WIR SETZEN UNSERE FORDERUNGEN DURCH.
BETRIEBSLEITUNG IST RATLOS.

Als die Unzufriedenheit unter den Lehrlingen bei Grau dazu führte, daß wir uns organisierten war die erste Kampfmaßnahme der Grau-clique, den Ausbilder Voland vor etwa zwei Monaten abzusägen. Vorgeworfen wurde ihm, daß er zu "intim mit den Lehrlingen" sei. Gemeint war, daß er die Kritik der Lehrlinge an der Ausbildung und an den Zuständen im Betrieb nicht unterdrückte. Die Grauen taten so, als ob das zu wenig scharfe Auftreten des Ausbilders, das die Misere noch einigermaßen erträglich machte, schuld an der Misere sei.

Wenn die Betriebsleitung meinte, dadurch die Ruhe hergestellt zu haben, dann hatte sie sich getäuscht.

Als nächster war Lehrlingsmeister Benz dran. Er hatte den den Grauen genehmen autoritären Regierungsstil. Seine Brüllerei tat für eine kurze Zeit ihre Wirkung. Dann ging ihm die Luft aus. Statt unsinnige Befehle blind zu befolgen, denken wir Lehrlinge jetzt erst nach und lassen uns nicht mehr schikanieren.
Jetzt wurde auch Benz gegangen.

In ihrer Ratlosigkeit verfiel die Betriebsleitung auf das letzte, ihr zur Verfügung stehende Mittel: sie wird die Ausbildung verbessern. Neue Ausbildungsmaschinen werden angeschafft und der neue Ausbilder wird ein guter Fachmann sein. Die Verbesserung der Ausbildung ist ein erster Erfolg der Lehrlinge. Wir werden uns damit nicht zufrieden geben.

Denn hier wird wie immer neben dem Zuckerbrot die Peitsche verwendet. Mit den neuen Maschinen und dem verbesserten Unterricht sollen die Lehrlinge bestochen werden. Mit den alten autoritären Methoden soll dem aufs Haupt geschlagen werden, der noch nicht zufrieden ist.

Diese Rechnung wird nicht aufgehen. Die Grau-Lehrlinge lassen sich nicht bestechen. Wir haben längst erkannt, daß sich mit ein paar Maschinen an unserer Situation nichts wesentliches ändert.
Wird durch ein paar neue Maschinen die sogenannte Erziehungsbeihilfe zu einem vernünftigen Lo
Werden durch ein paar Maschinen die Berufsaussichten der Lehrlinge verbessert?
Wird durch ein paar Maschinen das Ausbildungssystem anders, das dafür sorgt, daß die Lohnabhängigen gerade so viel lernen, daß sie die Herren oben nicht gefährden?

Daß man durch solidarisches Zusammenhalten viel erreichen kann, haben wir bei Grau jetzt schon mehrfach gezeigt. Während der Widerstandsaktionen gegen die Straßenbahntariferhöhung hatten wir begriffen, daß es nicht genügt, daß nur Schüler und Studenten kämpfen, sondern daß die Arbeiter an den Aktionen selber aktiv teilnehmen müssen. Die Arbeiter waren bereit bei der Blockade mitzumachen, um aber die Arbeit niederzulegen, waren sie zu stark auf die Betriebsratsvorsitzenden fixiert, die versuchten eine Mobilisierung der Arbeiter zu verhindern, indem sie die Politik den verhandelnden Gewerkschaftsfunktionären überließen.

Trotzdem haben die Lehrlinge die Initiative ergriffen und gingen vor das Tor, um die Aktion zu unterstützen. Die Betriebsleitung hatte schon die Schranke geschlossen, um so das aktive Eingreifen der Lehrlinge und Arbeiter, die sich ihnen angeschlossen hatten, zu verhindern. Wir Lehrlinge konnten in diesem Augenblick ohne die schützende Solidarität der anderen Arbeiter dieses Mal noch nicht auf die Straße gehen, weil die Schikanen des Betriebes durch seine "Erziehungsberechtigung" gegenüber Lehrlingen gedeckt sind und in diesem Fall auch Maßnahmen außerhalb des Betriebes zu erwarten gewesen wären. Zuvor hatte Dir. Könneke noch so getan, als ob die Betriebsleitung die Straßenbahnaktion unterstützen würde, indem er rote Punkte holte. Ebenso wie Grau in den Betriebsversammlungen eine Betriebsfamilie zu züchten versucht, so stand bei Könnekes Aktion eine Volksgemeinschaftsideologie im Hintergrund. Beides hat die Funktion: Verschleierung der bestehenden Widersprüche.

Das Vorpreschen der Lehrlinge hat gezeigt, was von solchen Gemeinsamkeiten zwischen Direktoren und Lohnabhängigen zu halten ist.

Zuletzt haben wir uns neulich einen jahrelang vorenthaltenenen Jugendraum erkämpft. Auch der Betriebsrat hatte sich in dieser Frage immer vertrösten lassen. Wir übergaben der Betriebsleitung folgende Resolution:
Betreff: Jugendraum:
Die Lehrlinge der Firma Graubremse sind nicht mehr bereit, sich in bezug auf den ihnen gesetzlich zustehenden Jugendraum weiterhin vertrösten zu lassen.
Wir fordern eine Stellungnahme der Geschäftsleitung bis zum 26. Juni 1969 bis 16 Uhr, die vor allen Lehrlingen vorgetragen wird. Wir sind sonst gezwungen, die notwendigen Konsequenzen zu ziehen.
Die Resolution wurde von den Lehrlingen, die in der Frühstückspause vom 24. 6. 69 anwesend waren, einstimmig angenommen.

Grau schätzte die Entschlossenheit der Lehrwerkstatt und der kaufmännischen Lehrlinge richtig ein. Am Morgen des 26. Juni wurde der Jugendraum durch Direktor Grau persönlich zugesagt: "Wenn es Gesetz ist, müssen wir es ja wohl machen."
Daran zeigt sich: Selbst die kümmerlichen Rechte, die uns das Betriebsverfassungsgesetz zugesteht, müssen wir uns noch erkämpfen. Aber es ist klar, das wir das nur können, wenn wir von vorneherein über das Betriebsverfassungsgesetz hinaus gehen, das z. B. jede politische Aktivität im Betrieb verbietet.

Am Samstag hat sich das Sozialistische Arbeiter- und Lehrlingszentrum (S A L Z) gegründet.
Es wird dazu beitragen, vor allem Lehrlinge und junge Arbeiter im Kampf gegen einen unterdrückerischen Staat zu organisieren.
Treffpunkt: Freitag 19.oo Uhr, Sandgasse 7, Hinterhaus

Wir werden den Herren die Suppe versalzen.

Von Anfang an versuchte die Betriebsleitung, der Bewegung der sozialistischen Lehrlinge und Arbeiter das Genick zu brechen, indem sie einzelne herausgriff und sie zu Rädelsführern erklärte. Dieses Manöver ist mißlungen, weil alle Lehrlinge sich solidarisch gegenseitig schützen.

Einem Lehrling wurde sogar ein 3/4 Jahr Lehrzeit geschenkt und ihm anschließend gekündigt.
Einen hat man damit los. Was macht man aber mit den anderen?

Der Kampf der Lehrlinge und Arbeiter bei Grau geht weiter
Als nächstes werden wir regelmäßige Jugendversammlungen während der Arbeitszeit fordern, in denen wir offen unsere politischen und gewerkschaftlichen Forderungen diskutieren können.

Einen Finger kann man brechen. Fünf Finger sind eine Faust!

Zwingt Grau raus und rot rein!

SEIT MONTAG : ASTA - PROZESS

Am Montag begann der Prozeß gegen 5 Studenten, die am 10. Januar so leichtsinnig waren, sich einfach auf den Boden zu setzen, als morgens um 6 Uhr die Polizei kam, um den terroristischen Haftbefehl zu vollstrecken.

Nachdem der Asta zum organisatorischen Zentrum von Aktionen auch außerhalb der Uni geworden war, jubelte Oberstaatsanwalt Naegele ihn sehr schnell zum "Staat im Staat" hoch um dann mit der ganzen Staatsmacht (120 Polizisten gegen 30 Studenten) zuschlagen zu können. Der Einschüchterungsversuch mißlang. Nun sollen die Genossen vor Gericht vereinzelt werden. Auch das wird nicht gelingen. Im Gegenteil - es wird ein Prozeß gegen die Polizei werden, der im Zusammenspiel mit Regierung, Oberbürgermeister und Rektor der Universität alle Mittel recht waren, auch wenn sie mit geschriebenem Recht nichts mehr zu tun hatten

Wir werden den Prozeß zahlreich besuchen.
Und wir werden über ihn und gegen den Terror von Justiz, Universitäts- und anderen Bürokratien Demonstrationen in der Stadt durchführen.

SEIT MONTAG STREIKEN DIE MEDIZINISCHE UND DIE PHILOSOPHISCHE FAKULTÄT !

Die gegen die Studentenbewegung gerichteten Schläge der Landesregierung in Stuttgart werden von den Studenten mit aktivem Streik beantwortet. Aktiver Streik, das heißt: die Studenten verweigern sich nicht einfach dem herrschenden Wissenschaftsbetrieb und fahren nicht nach Hause. Sie kennen die zwei Gründe der Regierung, so blitzartig zuzuschlagen:

1. Die sozialistischen Studenten sind ein Hindernis bei der geplanten völligen Indienststellung der Universität zugunsten des Kapitals.
2. Sie wissen, daß es nicht mehr um elitäre Intellektuelle geht, sondern um die Keimform einer sozialistischen Massenbewegung. Diese soll schon im Keim zertreten werden, also solange, wie erst wenige Arbeiter als Einzelne den Kampf mit uns gemeinsam führen.

Aus diesen zwei Gründen, die die Strategie der Herrschenden deutlich machen, leiten die Studenten die Inhalte ihres Streiks ab:
1. Gegen die Einführung verbindlicher Studiengänge, die kaum noch Zeit für politische Arbeit oder auch nur ein kritisches Durchdenken dessen übriglassen würde, werden wir uns zur Wehr setzen, indem wir verstärkt unser Studium selbst organisieren.

2. Wir bilden Arbeitsgruppen, in denen das wissenschaftliche Handwerkszeug, das wir erlernt haben, zur Verstärkung der Aufklärungsarbeit außerhalb der Universität angewandt wird.

Am Beispiel des Instituts für Politische Wissenschaft:
CDU-Kandidat Molt aus dem Institut verjagt!

Bis vor kurzem gab es im Institut zwei Lehrbeauftragte, die beide Mitglieder der CDU sind: der eine kandidiert in Heidelberg für den Bundestag und lehrte in seinem Seminar, wie in Südamerika praktisch Ausbeutung betrieben wird (Entwicklungshilfe). Der andere macht ein Seminar über den Bundestagswahlkampf 1969 im Wahlkreis seines Parteifreundes Molt. Nichts anderes als Wahlkampfunterstützung, die sich Wissenschaft nennt. Molt, Vertreter der Partei des Kapitals, die die Zerschlagung der Studentenbewegung betreibt, damit sich langfristig an der Situation der Lohnabhängigen nichts ändert, wurde solange ausgesperrt, bis er es vorzog, nicht mehr wiederzukommen.

Die linken Studenten die das Wahlkampfseminar seines Parteifreundes besuchten, haben vorerst einmal eine für die CDU wertvolle Arbeit verhindert. Sie stellen jetzt in einer Arbeitsgruppe Untersuchungen über die Wahlkampfführung der herrschenden Parteien an, die nicht den Parteien, sondern der sozialistischen Opposition dienen. Zum Beispiel werden sie die sozialpolitische Seite der Wahlkampfpropaganda untersuchen und die Untersuchungen veröffentlichen. Auf diese Weise schaffen sie die Voraussetzungen, die mit der Straßenbahnblockade begonnene sozialpolitische Kampagne auf anderen Gebieten weiterführen zu können. Sie werden Reden prominenter Ordnungspolitiker untersuchen und gegen diejenigen von ihnen, die auch in Heidelberg ihr reaktionäres Zeug abspulen wollen, Aktionen unternehmen.

IM AKTIVEN STREIK GIBT ES KEINE WISSENSCHAFT FÜR DIE HERRSCHENDEN MEHR!
DIE SOZIALISTISCHEN STUDENTEN WERDEN IHRE UNTERSUCHUNGEN IN DEN DIENST DES KAMPFES DER LOHNABHÄNGIGEN STELLEN, SIE WERDEN DAZU BEITRAGEN, DIE WILLKÜR VON UNTERNEHMERN UND BÜRGERLICHEN POLITIKERN ZU BRECHEN!